

# **Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Saguenay-Lac-Saint-Jean : besoins, problématiques et structures**

Jorge Frozzini, Professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

## **Résumé**

Beaucoup a été écrit autour des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). Toutefois, nous savons peu sur le type de TET qui se retrouvent au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Quel type de TET se retrouvent dans les régions? Quels ont été les besoins en main-d'œuvre (TET) exprimés par les employeurs en région? Cet article présente brièvement certaines particularités de la structure du programme qui encadre les TET; les éléments les plus importants affectant leur vie et celle de leurs familles; un survol des besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean; et les problématiques liées aux conditions sociales des TET. Ces éléments permettront de mieux comprendre le type de personnes que nous retrouvons au Saguenay-Lac-Saint-Jean et les problématiques liées à l'inclusion sociale de ces travailleuses et travailleurs.

## **Introduction**

Cet article dresse le portrait du type de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) qui se retrouvent au Saguenay-Lac-Saint-Jean; les besoins exprimés en main-d'œuvre par les employeurs de la région; et les problématiques auxquelles ces TET doivent faire face. Afin de dresser ce portrait régional, nous avons, en premier, décrit certaines particularités de la structure du programme qui encadre les TET au Canada ainsi que les éléments les plus importants affectant leur vie et celle de leurs familles (sections 1 et 2). Nous avons eu recours à des données gouvernementales, mais aussi à des données de terrain provenant de ma pratique auprès des travailleurs (im)migrants. À l'aide de fichiers obtenus en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et d'autres provenant de divers ministères québécois et canadiens, nous décrivons : les besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs de la région et le profil socioprofessionnel et socioéconomique des TET que nous y retrouvons (section 3). Par la suite, nous expliquons certaines problématiques que ces travailleurs rencontrent (section 3). Ces éléments permettent ainsi de mieux comprendre le type de personnes que nous retrouvons en région et les difficultés liées à l'inclusion sociale de ces travailleuses et travailleurs. En conclusion, nous effectuons un retour et proposons des pistes de recherche afin de mieux comprendre les interactions sociales au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

## **1. Quelques particularités structurelles du nouveau Programme de travailleurs étrangers temporaires<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Les éléments se retrouvant dans les deux premières sections proviennent de notre article « Travail migrant temporaire et précarisation » publié dans *Vie économique* en 2015 et d'un article non publié. Toutefois, nous avons mis à jour les informations dans le présent article et élaboré un peu plus nos arguments.

Un travailleur étranger temporaire (TET) peut être défini comme « un étranger autorisé à séjourner temporairement au Canada, grâce à l'obtention d'un visa, et à qui l'on donne un permis de travail afin qu'il puisse travailler chez un employeur déterminé » (Frozzini et Gratton, 2015, p. 4). L'utilisation des TET date, au moins, dès la fin de l'esclavage (Griffith, 2014) et au Canada, les Programmes des travailleurs étrangers temporaires (PTET) existent officiellement depuis 1973 (Nakache 2013). Si ces programmes ont toujours été restrictifs, la nouvelle structure du PTET dévoilée en juin 2014 contient plusieurs caractéristiques rendant la vie des TET beaucoup plus précaire.

Un premier élément de cette nouvelle structure est sa division en deux programmes distincts inscrits dans des juridictions différentes. Ainsi, Emploi et Développement social Canada (EDSC) est le ministère responsable du PTET nécessitant l'approbation de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)<sup>2</sup> pour chaque travailleur à embaucher. Pour sa part, le CIC a sous sa responsabilité le Programme de mobilité internationale (PMI) qui contient tous les volets pour lesquels les TET n'ont pas besoin d'une EIMT. Cette séparation « peut être associée à un type de discrimination structurelle et nationale (pour ne pas dire ethnique) en donnant des avantages à un type de TET et en distinguant le type de zone géographique de provenance des participants à l'un ou l'autre des programmes » (Frozzini et Bérubé, travail non publié).

Si nous nous concentrons autour du PTET, il contient de nouvelles catégories de travailleurs :

**Rémunération élevée** : postes dont la rémunération est égale ou supérieure au salaire médian provincial ou territorial.

**Rémunération peu élevée** : postes dont la rémunération est inférieure au salaire médian provincial ou territorial.

**Volet agricole** : inclut les emplois dans le secteur agricole primaire, tel que les emplois d'ouvriers agricoles en général, d'ouvriers de pépinière et de serre, les travailleurs de parc d'engraissement et les récolteurs, y compris les travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, qui permet à des travailleurs du Mexique et de certains pays des Caraïbes de répondre aux besoins saisonniers des producteurs agricoles du Canada.

---

<sup>2</sup> L'EIMT est une évaluation théorique de l'impact que l'offre d'emploi à un TET aura sur le marché du travail canadien. Voir : <http://bit.ly/1ny31kJ> et <http://bit.ly/1uBKJDp> (dernière visite le 7 août 2014). Le coût pour l'EIMT est de 1000 \$ par poste demandé. Avec l'arrivée du nouveau gouvernement, des changements ont été demandés, car maintenant l'EIMT devrait être supprimé pour les aides familiaux résidents, mais non pour le reste des TET. Voir la lettre de mandat du Ministre de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté (<http://bit.ly/1Xmj4sj>) (dernière visite le 27 novembre 2015).

**À forte demande, les mieux rémunérés ou de courte durée** : l'étude d'impact sur le marché du travail pour les professions à forte demande (métiers spécialisés), les mieux rémunérés (dans la tranche supérieure de 10 %) et pour les emplois de courte durée (120 jours ou moins) sera normalement produite dans un délai de dix jours ouvrables. Comme c'est le cas pour toutes les demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires, les études d'impact sur le marché du travail ne peuvent être produites qu'après un examen rigoureux de tous les éléments de la demande de l'employeur.

**Programme des aides familiaux résidents** (aucun changement). (EDSC, 2014, p. 9)

Parmi ces catégories, il faut porter attention à la façon dont le gouvernement va différencier les travailleurs. En effet, non seulement la classification nationale des professions (CNP)<sup>3</sup> continue à s'appliquer, mais on introduit aussi le salaire médian provincial ou territorial ce qui amplifie le nombre de critères de différenciation. Malheureusement, et contrairement à la rhétorique gouvernementale, le salaire médian provincial ou territorial ne permet pas de garantir une plus grande objectivité. De plus, il ne garantit pas une plus grande exactitude en ce qui concerne le besoin sur le plan des compétences et de la main-d'œuvre dans un secteur d'activité donnée :

En effet, le salaire médian n'offre qu'une idée générale de la répartition des revenus par groupe d'individus dans une profession donnée et laisse de côté tous les aspects liés aux compétences. De plus, l'équation entre besoin et compétence n'est pas claire, car même si une personne a un salaire bas, cela ne signifie pas pour autant qu'elle n'est pas indispensable ou que ses compétences ne sont pas recherchées<sup>4</sup>. Lorsqu'une compagnie veut effectuer des économies, souvent elle diminue les salaires, ce qui ne permet pas de dire que le salaire est un excellent indicateur en ce qui concerne les besoins et les compétences (Frozzini et Bérubé, travail non publié).

Outre la question des compétences et de la répartition des revenus, il semble que le salaire médian provincial ou territorial contribuerait à rendre la situation des travailleurs plus précaire. Peu importe si elle est appliquée à tous les secteurs sans différencier entre ces derniers et même si elle est conçue par secteur d'activité. En effet, un chiffre comme celui qui apparaît sur le site du gouvernement, si nous prenons l'exemple du Québec à 20,6 \$ par heure<sup>5</sup>, est problématique, car cela peut contribuer à la normalisation des salaires. Autrement dit, on rendrait acceptable 20,6 \$ dans tous les secteurs

---

<sup>3</sup> La CNP est un cadre de référence des professions au Canada et « constitue un cadre normalisé pour organiser le monde du travail de manière cohérente. Elle est utilisée pour recueillir et organiser les statistiques sur les professions et pour fournir de l'information sur le marché du travail. La structure et le contenu de la CNP sont également implantés dans plusieurs services et produits de premier plan dans les secteurs privés et public. » (Site Web de la CNP, <http://bit.ly/2ceKXCB>, dernière visite le 26 août 2016).

<sup>4</sup> D'autres critiques peuvent être adressées à la nouvelle classification tel le salaire médian qui change d'une province à l'autre. Comment changera la classification d'une personne qui doit changer de province ?

<sup>5</sup> Voir le site Web d'Emploi et Développement social Canada : <http://bit.ly/1MpryKS> (dernière visite le 11 avril 2016).

d'activités qui payent plus par heure et donc on contribuerait à pousser les salaires à la baisse<sup>6</sup>. Ceci est possible par le cumul de plusieurs contraintes auxquelles les TET sont confrontés comme : le permis de travail fermé (voir plus loin dans le texte) ou les dettes à rembourser<sup>7</sup> qui les forcent à accepter des conditions que d'autres travailleurs refuseraient normalement. Notons, en plus, que cette situation peut contribuer à miner la capacité de négociation lors du renouvellement des conventions collectives dans un contexte où l'idée de la flexibilisation transforme le monde de l'emploi (Theodore et Peck, 2002)<sup>8</sup>. Force est de constater que les rapports de force ne sont pas à l'avantage des syndicats et il semblerait donc que l'effet à long terme serait celui de miner les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs.

Cette nouvelle différenciation affecte aussi les travailleurs lorsqu'ils veulent avoir accès à la résidence permanente. L'accès devient beaucoup plus difficile, car non seulement le TET doit avoir été classifié dans les catégories O, A et B (il y a toujours des zones grises entre la classification B et C) de la CNP<sup>9</sup>, mais aussi le TET doit avoir une rémunération égale ou supérieure au salaire médian provincial ou territorial<sup>10</sup>. De plus, ceux qui ont été classifiés ayant une rémunération peu élevée (RPE) et qui ne peuvent donc pas faire une demande pour avoir accès à la résidence permanente ont un permis de travail valide seulement pour une année et on pense réduire encore plus le temps total de travail au Canada<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> C'est un risque de revenir en arrière, en ce qui concerne les salaires, car avant les deux dernières réformes du gouvernement, il y avait une tendance à payer les TET, plus ou moins, 15 % de moins que les autres travailleurs dans la même compagnie. Donnée recueillie pendant des années d'intervention au Centre des travailleurs et travailleuses immigrants de Montréal (CTI) et confirmée par l'avant-dernière réforme de certaines dispositions du programme où le gouvernement est revenu sur sa volonté de permettre cette disparité entre les travailleurs. Voir l'article du journal *Le Devoir* sur le recul du gouvernement : [bit.ly/1RIGn1X](http://bit.ly/1RIGn1X) (dernière visite le 13 janvier 2016).

<sup>7</sup> La plupart des TET doivent payer les dettes contractées afin de pouvoir améliorer leurs conditions de vie. Ainsi, souvent ils doivent rembourser des groupes ou des institutions qui leur ont donné accès à de l'argent ou aidé à migrer (voir, par exemple, Bacon, 2008 ; Gombert-Muñoz, 2011 ; Griffith, 2014 ; ou Choudry et Smith, 2016).

<sup>8</sup> Il y a trois formes de flexibilité selon ces auteurs : flexibilité des horaires (ex. Jour/nuit, cycles saisonniers), flexibilité fonctionnelle (ex. Remplacement rapide d'une main-d'œuvre spécialisée) et flexibilité régulatrice (ex. dérégulation du lien d'emploi, affaiblissement du rôle des syndicats).

<sup>9</sup> Selon la Classification nationale des professions (CNP), la catégorie O correspond aux professions de gestion, la catégorie A à celle des professions nécessitant habituellement une formation universitaire et la catégorie B à celle où les professions nécessitent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage. Il y a aussi les catégories C (professions nécessitant une formation de niveau secondaire ou une formation propre à la profession, ou les deux) et D (professions nécessitant habituellement une formation en cours d'emploi).

<sup>10</sup> Voir le site Web d'Emploi et Développement social Canada : <http://bit.ly/1Fjzx2x> (dernière visite le 28 mai 2015).

<sup>11</sup> Voir le site Web d'Emploi et Développement social Canada : <http://bit.ly/1Ay8nIS> (dernière visite le 29 mai 2015). Avec le récent changement de gouvernement au fédéral, il n'est pas clair si cela sera effectué.

## 1.2 Autres éléments de précarité

Mentionnons notamment le permis de travail qui impose plusieurs limites comme l'obligation de travailler exclusivement pour l'employeur dont le nom figure dans ce permis<sup>12</sup>. Cette contrainte vient aussi avec celle de rester dans une seule zone géographique, car le nom et le lieu de l'emploi sont indiqués dans le permis de travail. La personne ne peut donc pas se retrouver ailleurs que dans le lieu indiqué. Parmi les contraintes imposées par l'octroi d'un permis de travail, il y avait la limite des quatre ans cumulatifs appliquée à tout TET depuis 2011, à l'exemption de :

- ceux qui ont été classifiés O et A selon la CNP,
- ceux n'ayant pas besoin d'une EIMT,
- ceux du volet agricole saisonnier (PTAS) et
- les aides familiaux résidents<sup>13</sup>.

Selon cette contrainte, les TET devaient donc quitter le Canada à la fin de cette période de quatre ans et ne pouvaient postuler de nouveau afin de revenir avant une période de 4 ans. Récemment (13 décembre 2016<sup>14</sup>), le Gouvernement canadien a enlevé cette contrainte en réponse aux pressions des milieux communautaire et des affaires.

Mentionnons aussi la limite de 10 % du nombre des TET à bas salaire qu'une entreprise peut embaucher depuis juillet 2016. En ce qui concerne les TET à haut salaire, cette limite ne s'applique pas. Toutefois, toute entreprise ayant besoin de ce type de TET doit produire un plan de transition expliquant les mesures d'embauche de citoyens canadiens, des résidents permanents ou d'appui des TET ayant obtenu une EIMT positive. Les TET à haut salaire ont ainsi la possibilité d'obtenir la

---

<sup>12</sup> Le travailleur peut tomber dans une zone grise s'il a des problèmes avec son employeur, car pour changer il a besoin d'un nouveau permis de travail et d'une nouvelle EIMT. De plus, il est plus difficile pour ces travailleurs de faire respecter leurs droits et cela même en ayant accès à des recours communautaires les aidant avec le respect des normes de travail.

<sup>13</sup> Voir le site Web d'Emploi et Développement social Canada : <http://bit.ly/265mp0Z> (dernière visite le 15 avril 2016). Parmi les organismes opposés à cette limite de quatre ans cumulatifs et d'autres mesures, mentionnons : Agriculture Workers Alliance (National) ; Canadian Arab Federation; CAW Canada ; Canadian Hispanic Congress; Caregivers Action Centre; Caregiver Connections Education and Support Organization; Centre des Travailleurs et Travailleuses Immigrants ; Chinese Canadian National Council; Coalition for Change ; CUPE National ; CUPE Ontario; CUPE Toronto District Council; CUPE Local 3393; Local 4308; Local 3907; Interim Place; Justice for Migrant Workers, Migrante-Ontario; No One Is Illegal-Toronto; Ontario Federation of Labour; Portuguese National Congress; Social Planning Toronto; South Asian Legal Clinic of Ontario; UFCW Canada; UFCW Canada; Local 175; Local 832; Local 1000a; Local 1118 ; Local 1400 ; Local 1518 ; United Steelworkers Toronto Area Council; et Workers' Action Centre. Voir la pétition en ligne : <http://no4and4.tumblr.com/> (dernière visite le 1er juin 2015).

<sup>14</sup> Voir le communiqué de presse du Gouvernement canadien : <http://bit.ly/2lnww1u> (dernière visite le 16 janvier 2017).

résidence permanente<sup>15</sup>. Cependant, mentionnons que le gouvernement canadien demande aux TET de démontrer leur maîtrise d'une des langues officielles afin de pouvoir faire une demande de résidence permanente. Toutefois, des problématiques liées aux tests de français (au Québec) ont été observées (Frozzini et Gratton, 2015).

L'ensemble des mesures présentées plus haut (que plusieurs groupes dénoncent comme étant discriminatoires envers les catégories les plus vulnérables des TET et qui limitent considérablement leurs droits et libertés) fait accentuer la précarité de leur statut et la division entre les êtres humains considérés « tolérables » et ceux dont on peut disposer facilement, c'est-à-dire les « intolérables »<sup>16</sup>. Toutefois, ceci ne veut pas dire que les contraintes s'arrêtent lorsque la résidence permanente est obtenue par ceux qui ont été considérés comme « tolérables ». De plus, il y a des questions sérieuses à soulever autour des conséquences de ces politiques, dont celle de l'inclusion de ceux qui pourront obtenir la résidence permanente et éventuellement la citoyenneté. Ces considérations soulèvent la problématique générée par la « gestion du territoire » ou la gouvernance, c'est-à-dire des relations de pouvoir en ce qui concerne la souveraineté et l'autorité socio-institutionnelle sur un territoire donné (Hage, 2000 ; Frozzini, 2014 ; Cornellier, 2016). Les politiques d'immigration ont toujours été liées au contexte et aux intérêts socioéconomiques des pays d'accueil, mais nous savons aussi que la géopolitique influence de façon importante les politiques d'immigrations (FitzGerald et Cook-Martín, 2014). Dans cet article, nous explorons quelques influences internes des politiques d'immigration (dont les besoins exprimés par les employeurs) qui, comme nous l'avons mentionné, sont étroitement liées aux grandes influences externes. Parmi ces influences, mentionnons les politiques économiques internationales avec ses orientations néolibérales. Une donnée importante qui n'est pas prise en considération dans cet article est l'opinion publique que nous avons dû laisser de côté pour des raisons d'espace et de temps. Toutefois, mentionnons que lorsqu'elle réussit à avoir une influence sur le système d'immigration, l'opinion publique n'a jamais favorisé les immigrants<sup>17</sup> (FitzGerald et Cook-Martín, 2014). En laissant de côté l'opinion publique et avant d'explorer les besoins exprimés par les employeurs, nous devons mentionner d'autres éléments affectant la vie des TET afin de bien comprendre l'étendue des limites auxquelles ils sont confrontés.

---

<sup>15</sup> Voir le site Web d'Emploi et Développement social Canada : <http://bit.ly/2bcFIR8> (dernière visite le 17 août 2016).

<sup>16</sup> Nous utilisons le terme tolérance, car ce dernier fait référence au pouvoir de gestion imaginaire de l'espace national qui s'octroient les locaux et qui est toujours dirigé sur l'Autre en tant « qu'étranger » ou celui qui n'appartient pas au groupe (de l'extérieur).

<sup>17</sup> À cet effet, il sera intéressant de connaître les résultats des consultations autour de l'immigration que le gouvernement canadien a menées récemment. Voir le site Web du CIC : <http://bit.ly/29tTYpY> (dernière visite le 5 août 2016).

## 2. Quelques éléments importants affectant la vie des TET et celle de leurs familles

Parmi ces derniers, mentionnons que ce ne sont pas tous les travailleurs qui peuvent venir ou faire venir leurs familles, dont les travailleurs saisonniers, ceux travaillant dans les fermes et des aides familiaux résident. Pour ce qui est de la nouvelle catégorie des TET (postes à haut et bas salaire), les informations gouvernementales semblent indiquer qu'ils le peuvent. En effet, il y a des TET pouvant être classifiés à rémunération élevée (selon les nouvelles dispositions) tout en obtenant les codes 0, A ou B de la CNP. De plus, Citoyenneté et Immigration Canada indique, dans son site Web, que les époux, conjoints et enfants peuvent accompagner une personne au Canada si elles remplissent une série de conditions. Par exemple, l'obtention d'un visa de résidence temporaire ou l'absence d'un casier judiciaire<sup>18</sup>. Finalement, il ne faut pas oublier les TET recrutés à travers le nouveau Programme de mobilité internationale (PMI) (Nakache et Dixon-Perera, 2015 ; CIC, 2015) qui peuvent aussi venir ou faire venir leurs familles.

Pour ce qui est du droit de travail et d'étude des épouses ou époux accompagnant les TET, il y a des différences en ce qui concerne le type de programme du TET. Ainsi, les personnes accompagnant les TET à haut salaire peuvent postuler pour obtenir un permis ouvert ou pour un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et un permis d'étude<sup>19</sup> afin de s'inscrire à des cours à temps partiel ou à des cours de français. Toutefois, ces cours seront payés au taux qu'un étudiant international paye et non celui des nationaux. En ce qui concerne les personnes accompagnant les TET à bas salaire, ces dernières ne peuvent pas travailler ou étudier sans devenir des TET ou obtenir un permis d'étude. Un élément important à considérer, en ce qui a trait au travail, est celui de l'accumulation des difficultés pour un TET lorsqu'elle ou il cherche un autre employeur. Non seulement le travailleur ayant un permis de travail fermé est lié à un seul employeur et à une zone géographique déterminée (ville du lieu de l'emploi), mais aussi à la possession ou non d'une EIMT valide par l'employeur. D'ailleurs, un futur employeur doit avoir préalablement une EIMT valide avant que le TET puisse postuler pour un nouveau permis de travail. Cette situation crée une pression indue sur les familles, car le maintien en emploi est la condition *sine qua non* de leur survie en fonction des papiers (permis ouverts ou pas), du temps accumulé en emploi, des dettes contractées,

---

<sup>18</sup> Voir le site Web du CIC : <http://bit.ly/1TUNKLx> (dernière visite le 13 janvier 2015).

<sup>19</sup> Un TET n'a pas le droit d'étudier (suivre des cours). Par exemple, des cours de francisation, etc.

etc.

En ce qui concerne l'accès aux soins de santé publics, la famille a droit tant et aussi longtemps que le TET a un permis de travail d'au moins 6 mois tout comme l'épouse ou l'époux l'accompagnant. À cela, il faut ajouter les trois mois du délai de carence où les TET et leur famille doivent être couverts par un régime privé avant d'avoir accès à la RAMQ. Un élément important à noter est l'absence de couverture par la RAMQ si le TET a un permis de travail ouvert<sup>20</sup>.

Deux derniers éléments dignes de mention, parmi une multitude d'autres, sont le temps et l'argent. Le premier n'est pas une donnée abstraite, mais une qui est très concrète, car un TET et sa famille doit toujours tenir compte de la durée des permis et du temps du traitement des demandes afin d'éviter des ennuis avec des retards ou des papiers n'étant plus valides, car les conséquences peuvent être désastreuses. En ce qui concerne l'argent, chaque papier, renouvellement, etc., doit être payé. Ainsi, en effectuant un calcul rapide, pour un TET célibataire, la facture de l'obtention et le renouvellement des papiers peut facilement monter à plus de 500 \$<sup>21</sup> seulement pour les papiers afin de rentrer au Canada. À cela, il faut rajouter les coûts de déplacement et par la suite les renouvellements et les frais d'autres demandes. De plus, ces frais peuvent augmenter considérablement si nous rajoutons les « services » d'une agence, ceux des conseillers en immigration ou les montants que certains employeurs peuvent faire payer aux TET pour des documents (même si c'est illégal)<sup>22</sup>. De plus, il arrive qu'ils doivent refaire certains documents (demandes) ce qui implique le paiement de ces derniers à nouveau.

Ces quelques éléments donnent un aperçu de quelques contraintes rencontrées par ces personnes en ce qui concerne la structure du programme. Nous nous attendons à certaines modifications de la part du gouvernement Trudeau, mais pas nécessairement à une réforme en profondeur étant donné le peu d'empressement à effectuer certains changements exigés par plusieurs intervenants et cela depuis des

---

<sup>20</sup> Pour d'autres migrants avec d'autres statuts, les contraintes peuvent être plus grandes dont celle de l'absence de couverture par la RAMQ ou la presque impossibilité d'être couvert par une assurance privée. C'est notamment le cas des étudiants étrangers et des personnes les accompagnant dans certains cas.

<sup>21</sup> Si la personne doit payer son billet d'avion, il faut ajouter ce montant. Un autre calcul rapide permet de dire qu'après l'arrivée au Canada, un TET célibataire peut dépenser entre 2500 et 3000 \$ pour les papiers afin de postuler à la résidence permanente.

<sup>22</sup> C'est une réalité pour laquelle nous avons été malheureusement témoins dans notre pratique auprès du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants de Montréal (CTI).



années<sup>23</sup>. De plus, jusqu'à présent, nous n'avons pas mentionné toutes les complications que ces individus peuvent rencontrer lors des interactions avec les autres personnes ou institutions. Nous faisons référence au processus d'inclusion et d'adaptation à leur nouvel environnement social. Pensons aux relations en milieu de travail, dans le système de santé, dans les écoles, dans les quartiers, etc. Tous des lieux où les rencontrer offre des opportunités de rapprochement, mais aussi d'éloignement<sup>24</sup> si les ressources nécessaires à la resocialisation de ces derniers ne sont pas disponibles. De plus, lorsque nous parlons de ressources, nous ne faisons pas seulement référence à celles pour les nouveaux arrivants, mais aussi à ceux qui les accueillent dans leur nouvel environnement social (White et coll., 2015 ; Frozzini et Boivin-Martin, 2015).

Afin d'offrir les ressources nécessaires, il est primordial de connaître la situation sociale des personnes. Un premier pas consiste à connaître la population qui est desservie et les besoins exprimés par le milieu qui les accueille. Ainsi, dans la prochaine section, nous avons compilé certaines statistiques concernant les EIMT positives et des données provenant des statistiques du gouvernement provincial du Québec. Ces données nous permettent de connaître les besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs et cerner ainsi le portrait socioprofessionnel et socioéconomique des TET.

### **3. Les divers types de TET au Saguenay–Lac-Saint-Jean, les besoins exprimés par les employeurs et les problématiques observables**

Il est difficile de donner des chiffres exacts sans demander des informations supplémentaires au gouvernement canadien. En effet, les statistiques que le EDSC offre nous donnent une vision générale qui ne permet pas d'aller dans les détails. Pour cette raison, nous avons effectué des demandes d'accès à l'information afin d'obtenir des données plus précises auprès du EDSC. Malgré les informations obtenues, nous ne pouvons que présenter un portrait partiel du nombre et du type de TET en région et des besoins exprimé par les employeurs. Cela est ainsi pour plusieurs raisons dont voici les principales :

---

<sup>23</sup> Voir par exemple les demandes du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants de Montréal ([www.iwc-cti.org](http://www.iwc-cti.org)), un groupe communautaire qui œuvre avec des personnes issues de l'immigration depuis 2001.

<sup>24</sup> C'est l'idée de distance comme quelque chose de lointain, d'inaccessible et donc associé à l'étrangeté au sens premier, c'est-à-dire *extraneux* ou de l'extérieur et donc d'inhabituel. Quelque chose d'inhabituel peut nous déranger et créer ainsi des frictions, des malentendus, des préjugés (dans le sens courant du terme), etc.

- Le EDSC ne tient pas de statistiques du nombre de TET demandés lors du traitement des documents pour l'obtention des EIMT.
- Il semble y avoir peu d'employés auprès du EDSC pour traiter les dossiers, car on nous demande si on accepte d'alléger le travail de compilation des données qu'ils doivent effectuer.
- Les informations obtenues sont toujours partielles, car il y a des informations impossibles à obtenir étant donné qu'ils doivent se conformer à l'article 19(1) de la Loi sur l'accès à l'information concernant les renseignements personnels : « Sous réserve du paragraphe (2), le responsable d'une institution fédérale est tenu de refuser la communication de documents contenant les renseignements personnels visés à l'article 3 de la Loi sur la protection des renseignements personnels. »<sup>25</sup> Cela fait en sorte que vous ne pouvez pas être certain de l'exactitude des données, car il y a des vides non comblés.
- L'EIMT peut être considéré comme une photographie dans le temps (données trimestrielles). Ainsi, elle ne peut que donner un aperçu partiel de la réalité.

Malgré ces contraintes, les compléments d'information obtenue nous permettent d'avancer dans l'élaboration de ce portrait. Ainsi, nous commençons par quelques chiffres éclairants sur l'ensemble des TET au Canada et au Québec avant de porter notre attention sur le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Une première constatation importante est la différence du nombre de travailleurs admis par le PTET si nous la comparons à ceux venant à l'aide du PMI. En effet, les chiffres indiquent que depuis 1995, il y a toujours eu plus de TET admis par le PMI que le PTET. Par exemple, en 2014, 31 % (177 704) des TET proviennent du PTET et 69 % (390 273) du PMI pour un total de 567 977 TET au Canada (CIC, 2015).

En ce qui concerne le Québec, selon les statistiques du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, il y aurait 24 930 personnes de la catégorie « immigration économique »<sup>26</sup> en 2013 (MIDI, 2015a). On estime qu'en janvier 2015, il y avait 627 personnes de cette catégorie qui demeuraient au Saguenay-Lac-Saint-Jean (MIDI, 2015 b).

---

<sup>25</sup> Voir le site Web de la législation (Justice) Canada : <http://bit.ly/2blnsS0> (dernière visite le 25 août 2016).

<sup>26</sup> Cette catégorie mélange plusieurs TET provenant de plusieurs programmes.

En ce qui concerne le PTET, nous avons collecté les informations des EIMT positives, c'est-à-dire acceptées par le EDSC et permettant l'embauche d'un ou de plusieurs TET<sup>27</sup>. Les chiffres permettent de constater une fluctuation du nombre de demandes de EIMT dans le cadre de ce programme. Le Tableau 1 montre qu'au Québec, il y a une augmentation en 2009 et en 2013 suivis de quelques années de relative stabilité avec une diminution en 2014. Tandis qu'au Canada les pics se situent en 2008 et 2012, mais aussi avec des années de relative stabilité et une diminution considérable en 2014.

**Tableau 1 : EIMT positive au Québec et au Canada de 2007 à 2014**

**Nombre au QC**

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 235	13 424	16 213	14 091	14 575	15 348	17 520	14 888

**Nombre au Canada**

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
156 171	207 449	134 092	142 012	152 421	199 243	162 718	104 299

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>).

**Traitement :** Jorge Frozzini.

Ces fluctuations sont le produit des changements dans les politiques d'immigration rendant plus facile l'entrée des TET (Valiani, 2013; Nakache, 2013; Dauvergne, 2016) jusqu'en 2012. Par la suite, leur entrée devient plus difficile avec divers changements et la restructuration du programme en 2014.

En ce qui concerne le Saguenay-Lac-Saint-Jean, le nombre d'EIMT acceptées n'est pas très élevé si nous les comparons à d'autres régions (économiques ou urbaines). Toutefois, contrairement aux tendances nationales, la première augmentation a eu lieu en 2011 (Tableaux 2, 2.1, 3 et 3.1).

---

<sup>27</sup> Selon les informations obtenues par l'entremise de la loi de l'accès à l'information, comme nous l'avons déjà mentionné, le EDSC ne maintient aucune statistique du nombre de personnes visées par les EIMT. Il n'y a donc pas de statistiques officielles à ce propos dans ce ministère. Nous devons donc effectuer des croisements statistiques afin d'effectuer une estimation approximative.

**Tableau 2 : Classement des EIMT positives au Québec pour les quatre premières régions économiques en 2014**

1er	Montréal	5138
2e	Montréal	3241
3e	Lanaudière	1475
4e	Laurentides	1027
13e/17	Saguenay-Lac-Saint-Jean	115

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

**Tableau 2.1 : Évolution des EIMT positives pour la région économique du Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2014**

**Saguenay-Lac-Saint-Jean**

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
57	61	55	54	112	81	142	115

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

**Tableau 3 : Classement des EIMT positives au Québec pour les quatre premières régions urbaines en 2014**

1er	Montréal	5751
2e	Québec	1188
3e	Sainte-Clotilde	715
4e	Trois-Rivières	598
14e/28	Saguenay	146

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

**Tableau 3.1 : Évolution des EIMT positives pour la région urbaine du Saguenay en 2014**

**Saguenay**

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
69	110	107	91	150	113	168	146

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

Les disparités entre les chiffres du tableau 2.1 et 3.1 qui peuvent surprendre peuvent être expliquées par le fait que ces chiffres peuvent avoir été produits ou pris à des moments différents dans la même année. De plus, les demandes de EIMT peuvent être transmises auprès du EDSC et être traitées par ce dernier à n'importe quel moment dans l'année.

Outre le nombre de EIMT, il est intéressant de porter notre attention aux données contenues dans ces EIMT. Cela permet d'avoir un portrait plus clair du type de personnes ayant fait l'objet d'une EIMT positive au Saguenay-Lac-Saint-Jean, et cela, malgré les limites des statistiques produites par les divers paliers gouvernementaux<sup>28</sup>. Toutefois, afin de mieux illustrer la diversité des travailleurs et des types d'emplois occupés, nous portons en premier l'attention du lecteur autour des Tableaux 4, 5, 6 et 7 concernant le Québec et le Canada. Les trois premiers permettent d'illustrer la diversité des professions et des compétences recherchées à l'aide du PTET. Le tableau 7 permet quant à lui d'illustrer la diversité de la provenance de cette main-d'œuvre qui en grande majorité vient des Amériques et de l'Europe.

**Tableau 4 : Les quatre premiers genres de compétences des EIMT positives au Québec et au Canada en 2014**

**Québec en 2014**

Genre	Positions	Rang
Secteur primaire	9683 <sup>29</sup>	1
Arts, culture, sports et loisir	1274	2
Sc. Naturelles et appliquées et domaines apparentés	1198	3
Vente et services	1066	4

**Canada en 2014**

Genre	Positions	Rang
Secteur primaire	48 404	1
Vente et services	22 984	2

<sup>28</sup> Par exemple, les données provenant du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ne nous donnent pas un portrait clair, car ils utilisent la catégorie d'immigration économique qui mélange les personnes appartenant aux catégories du PTET et du PMI pour la région. Voir : Miron, Dinu. (juin 2015). Portrait régionaux 2004-2013. Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2015. Québec, Direction de la planification, de la recherche et des statistiques : ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

<sup>29</sup> Les codes à quatre chiffres de la CNP s'ajoutent aux codes décrits dans la note de bas de page 9. Ces chiffres permettent ainsi de classer les divers secteurs d'activités (professions) en dix grandes catégories qui se subdivisent entre elles selon les chiffres attribués (voir la matrice de la CNP sur le site Web du EDSC <http://bit.ly/2bJqhPO>) : 0 gestion ; 1 affaires, finances et administration ; 2 sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ; 3 secteur de la santé ; 4 sciences sociales, enseignement, administration publique et religion ; 5 arts, culture, sports et loisirs ; 6 vente et services ; 7 métiers, transports et machinerie ; 8 secteur primaire ; et 9 transformation, fabrication et services d'utilité publique (voir le site Web du EDSC : <http://bit.ly/2caPt4X>, dernière visite le 25 août 2016).

Métiers, transport et machinerie	11 359	3
Arts, culture, sports et loisir	8572	4

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

**Tableau 5 : Les principaux groupes professionnels des EIMT positives au Québec et au Canada en 2014**

Québec	2014	
Code CNP et Groupe professionnel	Positions	Rang
8611 — Manœuvres agricoles	8330	1
8431 — Ouvriers/ouvrières agricoles	829	2
6474 — Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents	527	3
5241 — Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	341	4
3152 — Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	314	5
8432 — Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	304	6
2174 — Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	292	7
5232 — Autres artistes de spectacle	266	8
9617 — Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	242	9
2171 — Analystes et consultants/consultantes en informatique	193	10

Canada	2014	
Code CNP et Groupe professionnel	Positions	Rang
8431 — Ouvriers/ouvrières agricoles	25 796	1
6474 — Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents	12 732	2
8432 — Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	11 068	3
8611 — Manœuvres agricoles	9419	4
6641 — Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel	2294	5
6242 — Cuisiniers/cuisinières	1868	6
7411 — Conducteurs/conductrices de camions	1707	7
9463 — Ouvriers/ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson	1688	8
5135 — Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	1666	9
5131 — Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel	1341	10

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

**Tableau 6 : Les principaux secteurs industriels des EIMT positives au Québec et au Canada en 2014**

**Québec en 2014**

Secteur	Positions	Rang
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	9466	1
Services professionnels, scientifiques et techniques	950	2
Fabrication	914	3
Industrie de l'informatique et industrie culturelle	731	4

**Canada en 2014**

Secteur	Positions	Rang
Agriculture, foresterie	46 804	1
Autres services, sauf les administrations publiques	14 147	2
Fabrication	7494	3
Hébergement et services de restauration	7038	4

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

**Tableau 7 : Les principaux pays de provenance des travailleurs visés par des EIMT positives au Québec et au Canada en 2014**

Québec	2014	
Pays	Positions	Rang
Guatemala	4938	1
Mexique	4665	2
France	1609	3
États-Unis	875	4
Philippines	620	5
Royaume-Uni	166	6
Costa Rica	119	7
Allemagne	117	8
Honduras	108	9
Jamaïque	97	10

Canada	2014	
Pays	Positions	Rang
Mexique	26 800	1
Philippines	18 336	2
Jamaïque	11 776	3
États-Unis	9600	4
Guatemala	6116	5
Inde	3243	6
Royaume-Uni	3144	7
France	1882	8
Trinité-et-Tobago	1433	9
Thaïlande	1172	10

**Source :** EDSC. (2016). Statistiques annuelles sur les études d'impact sur le marché du travail. Ottawa : Gouvernement du Canada (<http://bit.ly/23ymc47>)

**Traitement :** Jorge Frozzini.

Lors de l'analyse des statistiques trimestrielles<sup>30</sup> les plus récentes, nous constatons que le genre de compétence pour la province du Québec, la 4<sup>e</sup> place est occupé par les métiers, transports et machinerie qui dépassent les ventes et services de peu. De plus, toujours selon les mêmes statistiques trimestrielles<sup>31</sup>, l'ordre du niveau de compétences change selon l'ordre décroissant suivant : C, B, D et A.

Lorsque nous analysons les données obtenues pour la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (tableau 8), un premier constat est celui de la diversité des besoins en main-d'œuvre (professions et compétences recherchées). En effet, nous avons des demandes dans l'ensemble des secteurs d'activité<sup>32</sup>. Toutefois, nous pouvons constater qu'il y a une grande demande dans le secteur primaire (code 8 de la CNP) et celui de la transformation, la fabrication (code 9 de la CNP). Ils sont suivis de loin par des emplois dans le secteur de la gestion (code 0 de la CNP) et celui des métiers, transports et machinerie (code 7 de la CNP). Notons d'ailleurs que ceci ressemble aux données pour le Canada des tableaux 4, 5 et 6.

**Tableau 8 : Les besoins exprimés à travers les demandes d'EIMT pour le Saguenay-Lac-Saint-Jean entre janvier 2015 et mars 2016, le pays d'origine des personnes demandées et le lieu de travail.**

CNP	Pays de provenance	Nb 2015	Nb 2016	Ville
UQAC - n. d.	France	n. d.	n. d.	Chicoutimi*
0611 - Directeurs-trices des ventes, du marketing et de la publicité	France	0	n. d.	Saguenay*
0611 - Directeurs-trices des ventes, du marketing et de la publicité	Belgique	1	n. d.	Chapais
0611 - Directeurs-trices des ventes, du marketing et de la publicité	France	1	n. d.	Chicoutimi
1414 - Réceptionnistes et standardistes	France	0	n. d.	Chicoutimi*
2131 - Ingénieur-e-s civil-e-s	France	1	n. d.	Alma
2253 - Technologues et techniciens en dessin	France	1	n. d.	Chicoutimi
3111 - Médecins spécialistes	France	1	n. d.	Chicoutimi

<sup>30</sup> Janvier-mars ; avril-juin ; et juin-septembre 2015.

<sup>31</sup> Celles-ci sont de 2015, mais de janvier-mars ; avril-juin ; et juillet-septembre.

<sup>32</sup> Nous pouvons présupposer que la demande provenant de l'UQAC concerne le secteur des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (4) ou tout autre secteur d'activité concernant l'ensemble des emplois disponibles au sein de l'institution.



3223 - Technologue et technicien dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	France	1	n. d.	Saguenay
5241 - Designers graphiques et illustrateurs	France	1	n. d.	Chicoutimi
6212 - Superviseur-e-s des services alimentaires	Maroc	0	n. d.	Chibougamau*
7264 - Monteurs-euses de charpentes métalliques	France	0	n. d.	Chicoutimi*
7411 - Conducteurs-trice de camions	n. d.	0	1	Jonquière
8251 - Exploitant-e-s agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	République dominicaine	0	n. d.	Saint-Gédéon*
8431 - Ouvriers-ères agricoles	Guatemala	2	1	Saint-Jeanne-d'Arc
8431 - Ouvriers-ères agricoles	Guatemala	1	1	Albanel
8431 - Ouvriers-ères agricoles	Mexique	2	1	Alma
8431 - Ouvriers-ères agricoles	Guatemala	3	1	Saint-Ambroise
8431 - Ouvriers-ères agricoles	Guatemala	5	1	Girardville
8431 - Ouvriers-ères agricoles	Guatemala	15	3	Saint-Gédéon
8432 - Ouvriers-ères de pépinières et de serres	Mexique	2	2	Saint-Ambroise
8432 - Ouvriers-ères de pépinières et de serres	Mexique	6	2	Saint-Ambroise
8611 - Manœuvres à la récolte	Guatemala	2	1	Dolbeau-Mistassini
8611 - Manœuvres à la récolte	Mexique	16	1	Saint-David-de-Falardeau
8611 - Manœuvres à la récolte	Mexique	36	n. d.	Normandin
9611 - Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	Guatemala et Philippines <sup>1</sup>	7 <sup>1</sup>	4 <sup>1</sup>	Fermont
7312 - Mécanicien-nes d'équipement lourd				Fermont
9617 - Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	Mexique	15	n. d.	Saint-Félicien

#### Notes

**NB :** nombre de demandes

**n. d. :** non déterminé

Dans la section des demandes de EIMT (années 2015 et 2016), le chiffre 0 correspond à un avis négatif (refus) d'EIMT.

Dans la section des demandes de EIMT (années 2015 et 2016), les chiffres correspondent au nombre de postes positifs et de demandes

**\*** : Il y a eu un EIMT positif entre 2013 et 2015

<sup>1</sup> : L'information reçue ne permet pas de déterminer la nationalité ni le nombre des EIMT pour chacune des professions demandées à cet endroit.

**Sources :** Demandes d'accès à l'information auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Numéro de références des demandes AI-2016-00001, APD-2016-00009 et A-2016-00062.

**Traitement :** Jorge Frozzini.

À la lumière du tableau 8, il faut constater qu'il n'y a pas une grande variété en ce qui concerne la provenance des TET. Ainsi les trois premiers pays de provenance sont la France, le Guatemala et le Mexique (ce qui ressemble aux données du tableau 7 pour le Québec). Toutefois, s'il n'y a pas une grande diversité, il y a une bonne distribution sur le territoire, car les TET se retrouvent un peu partout au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Outre la provenance et la distribution, nous pouvons avancer, sans surprise, que les demandes de main-d'œuvre suivent de près les secteurs d'activités (type de production) présents dans le territoire.

Ainsi, nous constatons une grande demande dans le secteur de l'agriculture, de l'élevage, de la transformation et de la fabrication. Ces dernières nécessitent des professions avec des personnes ayant un niveau de compétence D (formation en cours d'emploi) et C (formation de niveau secondaire ou une formation propre à la profession, ou les deux). De cette manière, c'est cet ensemble de TET avec un niveau de compétences de base qui constitue la source de l'image véhiculée pour l'ensemble des TET (nous y reviendrons un peu plus loin) pour la région. Ceci laisse presque de côté les autres demandes qui permettent de donner un portrait plus nuancé de la présence des TET au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Si nous pouvons déjà voir le portrait des TET au Saguenay-Lac-Saint-Jean, nous voudrions nous arrêter quelques instants afin de rappeler quelques contraintes que le plus grand nombre des TET au Saguenay-Lac-Saint-Jean doivent affronter :

1. L'impossibilité de rester, car la résidence permanente leur est inaccessible.
2. L'impossibilité de venir avec ou faire venir leurs familles.
3. La presque impossibilité de changer d'employeur, car ils ont des permis fermés et proviennent pour la plupart des programmes du volet agricole.
4. La plupart ne connaissent pas nécessairement le français et n'ont pas le droit de suivre des cours de langue<sup>33</sup>.
5. La plupart de ces personnes (groupes travaillant chez un employeur particulier) restent dans le même immeuble ou appartement que les employeurs ont cherché pour eux ou leur ont loué.
6. Une présence saisonnière sur le territoire pour la plupart d'entre eux.

Une conséquence directe de la dynamique produite par leur situation de temporalité, de travail et de maîtrise de la langue est l'isolement et le contrôle dont ils font les frais. En effet, nous savons que ces personnes ne peuvent pas établir des relations d'amitié stables, entre autres, à cause de la langue, mais aussi à cause de l'horaire de travail exigeant<sup>34</sup>. Certes, ils peuvent créer des relations d'amitié avec leurs camarades de travail et avec certains employeurs ou personnes qu'ils rencontrent dans certains organismes. Cependant, le travail, le lieu géographique éloigné des grandes villes et la structure du

---

<sup>33</sup> Notez que ces travailleurs vont apprendre des phrases ou des mots lors de leur(s) séjours, mais il n'y a pas de formation formelle en ce qui concerne l'acquisition de la langue française ou anglaise.

<sup>34</sup> Habituellement, les personnes travaillant dans l'agriculture et l'élevage commencent tôt le matin et terminent tard le soir à cause des périodes de production très intenses dues au climat, entre autres facteurs.

programme auquel ils font partie produisent un sentiment d'isolement qui est constant (Tomic et coll., 2010 ; Moss et coll., 2010 ; Hennebry, 2010 ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; Griffith, 2014). En ce qui concerne le contrôle, pensons simplement au fait que ces TET viennent avec un permis de travail fermé et qu'ils ont peur de ne plus faire partie des personnes qui reviendront travailler l'année suivante. La conjonction de cet ensemble de contraintes avec l'image associée à la formation requise et les lieux de provenance de cette majorité de TET (le Guatemala et le Mexique) permet le renforcement des stéréotypes et de l'incompréhension en ce qui concerne leur situation sociale. Ainsi, s'il y a une représentation favorable en ce qui concerne le bon travail et l'assiduité de ces travailleurs (Díaz Mendiburo, 2014), nous ne devons pas oublier que cela constitue l'effet de la structure du programme (Thomas, 2016) et des attitudes coloniales (Perry, 2012) qui persistent avec ses préjugés et la discrimination. De plus, à cela s'additionne l'ignorance des locaux quant à réalité vécue par ces travailleurs, dont les contraintes nommées plus haut.

Cependant, ce qui nous surprend le plus dans ce mécanisme concerne le renforcement des préjugés par un effet miroir. Ce dernier est, à son tour, favorisé par la division structurelle et nationale des deux grands programmes des TET dont nous avons fait mention au début de cet article (section 1). En effet, nous savons que les politiques d'(im)migration en Amérique du Nord (et ailleurs) ont souvent été influencées par l'idée du type de personnes que l'on souhaite et qui " nous ressemble imaginativement ", c'est-à-dire " des blancs " (Perry, 2012 ; FitzGerald et Cook-Martín, 2014 ; Cornellier, 2016). Malgré les changements introduits dans ces politiques dans les années 1960 au Canada afin de s'éloigner d'une sélection raciale des (im)migrants (FitzGerald et Cook-Martín, 2014), avec les nouveaux programmes, nous nous retrouvons à revenir en quelque sorte dans ce type de divisions. Ainsi, la structure des programmes avec ses accords internationaux et la présence de préjugés persistants<sup>35</sup> favorisent des personnes provenant de l'Europe (blancs) dans des emplois qui demandent une formation universitaire ou technique, tandis que des personnes provenant de l'Amérique latine (non blancs) se retrouvent majoritairement dans des emplois ne nécessitant pas une formation spécifique. Nous sommes donc ici en présence d'un problème majeur, car les préjugés se

---

<sup>35</sup> Parmi les préjugés largement répandus au Canada comme ailleurs concernant les compétences de certaines nationalités ou groupes ethniques, il y a celui de la mauvaise formation des personnes venues de l'Amérique latine ou de leur incapacité à bien comprendre de choses complexes par le manque prétendu de culture. À cela se rajoutent des préjugés concernant la violence, etc., (Bacon, 2008 ; Gombert-Muñoz, 2011). En ce qui concerne les personnes provenant d'Europe, habituellement on pense à des personnes bien formées et avec une bonne culture générale. Si ces préjugés parfois peuvent s'avérer exacts, ils ne le sont pas, la plupart du temps.

reflètent dans le programme du PTET et ce dernier en raison de sa structure renforce ces mêmes préjugés : l'effet miroir.

Par cet effet, les TET se retrouvent donc dans un tourbillon de contraintes, car non seulement les programmes contiennent des mesures discriminatoires (Sharma, 2001 et 2006 ; Carpentier et Fiset, 2011 ; Goldring et Landolt, 2013 ; Nakache ; 2013), mais ils sont conçus ou structurés dans une optique de la différence où le « national » a préséance sur l'étranger (Frozzini, 2014) conformément à la vision néocoloniale des relations de pouvoir se retrouvant à la base et des idées néolibérales que s'y ajoutent. En effet, nous savons que le système d'(im)migration est conçu de façon à « retirer le plus de bénéfices possible des “ressources humaines” ayant été sélectionnées tout en offrant de moins en moins de protections. » (Frozzini et Gratton, 2015, p. 6), ce qui est loin de l'idée d'une société permettant l'établissement des arrivants sans entraves (Dauvergne, 2016 ; Choudry et Smith, 2016).

### **Pour conclure ?**

Comme nous avons pu le constater dans cet article, nous sommes loin d'une situation où les relations de pouvoir sont symétriques, c'est-à-dire que chaque personne peut développer son plein potentiel et peut participer au sein de la société qui l'accueille. En effet, comme nous l'avons illustré dans les deux premières sections de cet article, nous sommes plutôt en présence d'une multiplicité de facteurs permettant le maintien des TET dans une situation précaire. Par la suite, nous avons présenté un portrait socioprofessionnel et socioéconomique des TET au Saguenay-Lac-Saint-Jean relié aux besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs. Nous avons précisé notre pensée autour des problématiques observables et certaines de leurs causes.

Force est de constater qu'il y a encore du chemin à parcourir. En effet, la reconnaissance de la fonction sociale remplie par les TET dans le cadre de leur travail est loin d'être acquise ainsi que la nécessité d'introduire de modifications au programme pour donner plus de droits à ces individus. Cela va sans dire, non seulement nous devons effectuer les changements proposés, mais aussi nous devons les faire en proposant la mise en place d'un accompagnement de ces personnes. Cela permettra de leur présenter les ressources mises à leur disposition, mais aussi l'explication des facteurs sociohistoriques permettant de mieux comprendre certaines réactions et visions du monde présentes dans la société d'accueil. De plus, cet accompagnement devrait aussi être effectué du côté

des employeurs et de toute personne étant en présence de ces personnes afin de réduire les écarts culturels (White et coll., 2015 ; Frozzini et Boivin-Martin, 2015).

Toutefois, afin d'y arriver, nous devons arrêter le tourbillon de contraintes dont j'ai parlé en brisant l'effet miroir induit par une pensée avec des traits néocoloniaux. D'ailleurs, c'est ici que l'importance d'une bonne compréhension des dynamiques propres aux interactions entre les locaux et les personnes venues d'ailleurs sont essentielles. Un portrait plus fin se doit donc d'être réalisé afin d'explorer la question des conceptions et celle des effets à court, moyen et long terme de la présence de ce type de travailleurs auprès des petites localités. Ainsi, il serait intéressant de connaître les problématiques récurrentes entre TET et autres travailleurs. Quelle a été l'expérience de vie des familles accompagnant les TET qui ont pu les faire venir ? Quels sont les besoins en formation des organismes qui reçoivent les TET et leurs familles ? Voilà donc quelques pistes de recherche qui devront être abordées dans un futur proche si nous voulons favoriser une meilleure compréhension des besoins pour une inclusion sociale qui tient compte des particularités du territoire et de ses habitants.

## Bibliographie

- Bacon, D. (2008). *Illegal People. How Globalization Creates Migration and Criminalize Immigrants*. Boston: Beacon Press
- Carpentier, M., et C. Fiset. (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Choudry, A. et Smith. A. (2016). Introduction: Struggling against Unfree Labour. Dans A. Choudry et A. Smith (dir.), *Unfree Labour ? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada* (p. 1–19). Oakland: PM Press.
- CIC. (2015). *Canada. Faits et chiffres. Aperçu de l'immigration. Résidents temporaires 2014*. Ottawa : Citoyenneté et Immigration Canada.
- Cornellier, B. (2016). Interculturalism, Settler Colonialism, and the Contest Over “Nateness”. In M. R. Griffiths (Ed.), *Biopolitics and Memory in Postcolonial Literature and Culture* (pp. 77–99). Burlington: Ashgate.

- Dauvergne, C. (2016). *The New Politics of Immigration and the End of Settler Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Díaz Mendiburo, A. (2014). Los migrantes agrícolas temporales en Saint-Rémi, Quebec : representaciones sociales desde la óptica de sus habitantes. *Norteamérica*, 9(2), 33-58.
- EDSC. (2014). *Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les Canadiens d'abord*. Ottawa : Gouvernement du Canada.
- FitzGerald, D. S., et Cook-Martín, D. (2014). *Culling the masses: the democratic origins of racist immigration policy in the Americas*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Frozzini, J. (2014). L'interculturalisme selon Gérard Bouchard. Dans L. Emongo et B. W. White (dir.), *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques* (p.91-113). Montréal : PUM.
- Frozzini, J et Bérubé, F. (2014). Travailleurs étrangers temporaires et les diasporas au Québec : statut, interactions et tendances. *Travail non publié*, 1-30.
- Frozzini, J et Gratton, D. (2015). Travail migrant temporaire et précarisation. *Vie économique*, 7(1), 1-10.
- Frozzini, J. et Boivin-Martin, R. (août 2015). *L'intégration des femmes au travail et particulièrement aux postes de décision*. Rapport de recherche subventionnée par le CRSH. UQAC/UQAM : Montréal.  
<http://dialoguecitoyen.ca/>
- Goldring, L. et Landolt, P. (2013). The Conditionality of Legal Status and Rights: Conceptualizing Precarious Non-citizenship in Canada. Dans L. Goldring et P. Landolt (dir.), *Producing and Negotiating Non-citizenship. Precarious Legal Status in Canada* (p. 3–27). Toronto: University of Toronto Press.
- Gombert-Muñoz, R. (2011). *Labor and Legality. An Ethnography of a Mexican Immigrant Network*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Griffith, D. (2014). Managing and Mismanaging Migration: An Introduction. Dans D. Griffith (dir.), *(Mis)managing Migration. Guestworkers' Experiences with North American Labor Markets* (p. xi-xxxii). Santa Fe: SAR Press.
- Hage, G. (2000). *White Nation. Fantasies of White Supremacy in a Multicultural Society*. New York: Routledge.
- Hennebry, J. (printemps 2010). Not Just a Few Bad Apples: Vulnerability, Health and Temporary Migration in Canada. *Canadian Issues/Thèmes Canadiens du projet Metropolis*, 73-77. Accessible au : <http://bit.ly/2byNHVu>
- McLaughlin, J. et Hennebry, J. (2013). Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada. Dans L. Goldring et P. Landolt (dir.), *Producing and Negotiating Non-citizenship. Precarious Legal Status in Canada* (p. 175–194). Toronto: University of Toronto Press.

- MIDI. (2015a). *Présence en 2015 des immigrants admis au Québec de 2004 à 2013*. Direction de la planification, de la recherche et des statistiques. Québec : Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion.
- MIDI. (2015 b). *Portraits régionaux 2004-2013. Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2015*. Direction de la planification, de la recherche et des statistiques. Québec : Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion.
- Moss, A., Bucklaschuk, J. et Annis, R. (printemps 2010). Small Places, Big Changes: Temporary Migration, Immigration and Family Reunification. *Canadian Issues/Thèmes Canadiens du projet Metropolis*, 33-36. Accessible au : <http://bit.ly/2byNHVu>
- Nakache, D. (2013). The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Regulation, Practices, and Protection Gaps. Dans L. Goldring et P. Landolt (dir.), *Producing and Negotiating Non-citizenship. Precarious Legal Status in Canada* (p. 71–95). Toronto: University of Toronto Press.
- Nakache, D. et Dixon-Perera, L. (2015). Temporary or Transitional? Migrant Workers' Experiences with Permanent Residence in Canada. *IRPP Study* 55. Montreal: Institute for Research on Public Policy.
- Perry, J. A. (2012). Barely legal: racism and migrant farm labour in the context of Canadian multiculturalism. *Citizenship Studies*, 16(2), 189–201.
- Sharma, N. (2001). On Being Not Canadian: The Social Organization of 'Migrant Workers' in Canada. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 38, (4), 415–439.
- . (2006). *Home Economics*. Toronto: University of Toronto Press.
- Theodore, N. et J. Peck. (2002). The Temporary Staffing Industry: Growth Imperatives and Limits to Contingency. *Economic Geography*, 78(4), 463–493.
- Thomas, M. (2016). Producing and Contesting "Unfree Labour" Through the Seasonal Agricultural Worker Program. Dans A. Choudry et A. Smith (dir.), *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada* (p. 21–36). Oakland: PM Press.
- Tomic, P., Trumper, R. et Aguilar, L. (printemps 2010). Housing Regulations and Living Conditions of Mexican Migrant Workers in the Okanagan Valley, B.C. *Canadian Issues/Thèmes Canadiens du projet Metropolis*, 78–82. Accessible au : <http://bit.ly/2byNHVu>
- Valiani, S. (2013). The Shifting Landscape of Contemporary Canadian Immigration Policy: The Rise of Temporary Migration and Employer-Driven Immigration. Dans L. Goldring et P. Landolt (dir.), *Producing and Negotiating Non-citizenship. Precarious Legal Status in Canada* (p. 55–70). Toronto: University of Toronto Press.
- White, B. W., Gratton, D. et Rocher, F. (janvier 2015). *Les conditions de l'inclusion en contexte interculturel*. Mémoire présenté devant la Commission des relations avec les citoyens. Québec.

## Liste des acronymes

Centre des travailleuses et travailleurs immigrants de Montréal .....	(CTI)
Certificat d'acceptation du Québec.....	(CAQ)
Classification nationale des professions.....	(CNP)
Emploi et Développement social Canada .....	(EDSC)
Étude d'impact sur le marché du travail.....	(EIMT)
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada .....	(CIC)
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.....	(MIDI)
Programme de mobilité internationale .....	(PMI)
Programme des travailleurs agricoles saisonniers .....	(PTAS)
Programmes des travailleurs étrangers temporaires .....	(PTET)
Régime d'assurance maladie du Québec .....	(RAMQ)
Rémunération peu élevée.....	(RPE)
Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires .....	(TET)